

Relations industrielles Industrial Relations



L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience

Analysis of Federal Public Service Collective Agreements : An Experiment

André Viel

Volume 29, numéro 2, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028504ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028504ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Viel, A. (1974). L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(2), 289–304. <https://doi.org/10.7202/028504ar>

Résumé de l'article

L'auteur examine quelques-unes des possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Il se penche ensuite sur les caractéristiques générales des analyses de conventions collectives pour enfin présenter les particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la Fonction publique fédérale.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale: une expérience

André Viel

L'auteur examine quelques-unes des possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Il se penche ensuite sur les caractéristiques générales des analyses de conventions collectives pour enfin présenter les particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la Fonction publique fédérale.

Introduction

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LES ANALYSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Les parties à la négociation collective de même que les tiers appelés à intervenir, ont souvent besoin d'une information précise et complète sur le contenu des conventions collectives. Les analyses de conventions collectives constituent alors des sources de renseignements très utiles, qu'il s'agisse de dégager une vue d'ensemble des avantages et conditions de travail dans un secteur de l'économie ou bien d'obtenir des informations au sujet d'une clause particulière et de son évolution. L'analyse des conventions collectives vise en effet à présenter, habituellement sous forme de tableaux indiquant la fréquence statique des clauses, une image aussi systématique que possible des avantages et

VIEL, A., Agent de recherche, Bureau de recherches sur les traitements, Commission des relations de travail dans la Fonction publique, Ottawa.

* Les remarques présentées dans cet article sont d'une nature personnelle et ne reflètent pas nécessairement les vues officielles du Bureau de recherches sur les traitements et de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

conditions de travail qu'on retrouve dans les conventions collectives d'un secteur donné.

Les documents qui contiennent les résultats d'analyses des conventions collectives doivent être consultés avec une attention particulière. Le lecteur non-averti peut ne pas être conscient de certaines limites qui sont imposées à l'analyse par son objet et par la forme de présentation des renseignements. Nous considérerons donc, en commençant, quelques possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Nous verrons ensuite les caractéristiques générales des analyses de conventions collectives, après quoi nous pourrions examiner les particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la Fonction publique fédérale.

LIMITES ET POSSIBILITÉS DES ANALYSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Il est important de réaliser que les résultats d'une analyse de conventions collectives sont conditionnés par son objet, la convention. Il faut d'abord remarquer que la convention collective ne représente pas toujours la totalité des accords conclus par les parties. D'autres accords peuvent en effet être conclus sous forme de lettres d'entente ne faisant pas partie de la convention ou encore des ententes verbales peuvent exister sans qu'il y ait de disposition écrite dans la convention. Il se peut très bien aussi que d'autres accords soient conclus à la suite de la réouverture des négociations. Sans exagérer la portée de cette remarque, il faudra donc interpréter avec prudence les statistiques relatives à l'absence de telle ou telle condition dans les conventions collectives.

De plus la convention collective constitue un tout qui ne doit être interprété que dans son contexte propre. Tout effort de systématisation des données qu'elle contient soulève des problèmes d'interprétation. En effet les tableaux présentés dans les analyses de nature statistique ne reflètent qu'une partie de la réalité globale de la convention collective. Ainsi on ne peut s'attendre à ce qu'un tableau statistique, tel que le tableau 1 suivant, bien qu'il indique clairement la tendance à l'absence de clause dans les conventions collectives analysées et qu'on y retrouve un éventail intéressant des dispositions qui existent dans certaines conventions, fournisse les éléments qui pourraient nous aider à comprendre que dans un même secteur, celui des produits en métal, il puisse exister un écart aussi grand entre le montant de la prime pour du travail pénible ou dangereux pour une convention donnée (.02 l'heure) et le montant pour la même prime dans une autre convention (.25 l'heure).

D'ailleurs ce n'est pas là le but de l'analyse statistique des conventions collectives. Quoi qu'il en soit, il est important de constater le caractère sommaire des informations présentées habituellement dans les analyses de nature statistique. Ces informations très utiles peuvent, entre autres, susciter plusieurs questions intéressantes relativement au contenu des conventions analysées. Par exemple, on peut se demander si une convention accordant .02 l'heure comme prime pour du travail pénible ou dangereux n'accorde pas des avantages supérieurs à la moyenne au sujet d'une autre clause ? Le montant peu élevé de la prime doit-il nécessairement être interprété comme un point faible de la convention ? Ce sont là des questions auxquelles l'analyse statistique des conventions n'entend pas répondre puisqu'elle ne considère la convention collective que dans ses parties ; mais ce sont des questions qu'il faut avoir à l'esprit afin de ne pas interpréter les tableaux qu'elle présente de façon trop simpliste.

TABLEAU 1

	Convention		Employés	
	N.	%	N.	%
<i>Prime pour travail pénible ou dangereux</i>				
Pas de clause	41	83.8	6480	77.8
.02 l'heure	1	2.0	450	5.4
.10 l'heure	1	2.0	500	6.0
.14 l'heure	1	2.0	45	0.5
.20 l'heure	1	2.0	125	1.5
.25 l'heure	3	6.2	345	4.1
Autres dispositions	1	2.0	385	4.6
TOTAL	49	100.0	8330	100.0

SOURCE: Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, *Analyse des Conventions Collectives, secteur des produits en métal*, février 1973, p. 25.

Les résultats d'une analyse de conventions collectives sont également conditionnés par la forme de présentation des renseignements. La présentation des clauses en tableaux, dans le cas d'une analyse statistique, est la conséquence de plusieurs choix : choix de définitions des clauses, choix de la formulation et de la terminologie employées dans l'énoncé des dispositions, choix de regroupements de clauses et d'autres choix encore. Il est souvent possible d'organiser les tableaux différemment ou de regrouper les clauses en fonction de points de vue différents de façon à jeter une lumière nouvelle sur le contenu des

conventions collectives. Ainsi on peut regrouper sous un même chapitre toutes les clauses se rapportant à l'ancienneté ou on peut choisir de regrouper dans un même chapitre les clauses touchant la détermination de l'ancienneté et dans un autre regrouper les clauses traitant de l'ancienneté, des promotions, des mises-à-pied et des rappels. La disposition des renseignements n'est donc pas définitive et peut varier selon les intérêts.

La concision recherchée dans l'exposé des résultats de l'analyse n'est pas sans imposer certaines limites à la précision des renseignements. Le caractère sommaire de l'information présentée dans les tableaux a déjà été souligné plus haut. On comprendra alors qu'il ne soit pas toujours possible d'indiquer à quelle(s) condition(s) ou à quel(s) type(s) d'employé(s) précis certaines dispositions de conventions collectives s'appliquent. Conséquemment l'analyste devra observer certaines règles de prudence dans la codification des clauses ¹.

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ANALYSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Les analyses de conventions collectives de nature statistique sont faites habituellement par des organismes gouvernementaux non directement impliqués dans la négociation ou encore par des universités. Il est possible que l'employeur et le syndicat possèdent chacun leur propre analyse, mais les parties ont souvent avantage à consulter les données déjà disponibles, premièrement en raison du coût de ces analyses et deuxièmement parce qu'un document produit par des tiers peut être plus facilement accepté par les parties.

Les résultats des analyses de conventions collectives se retrouvent habituellement dans des publications qui sont revues et mises à jour

¹ À ce sujet, l'exemple donné par F. QUINET dans *Le Contenu et le Rôle de la Convention Collective au Canada* illustre bien le fait que la concision recherchée dans la présentation des renseignements oblige à certaines restrictions dans la description des dispositions:

« Par exemple, deux dispositions sur les indemnités de congés de maladie peuvent prévoir chacune huit journées payées par année en cas de maladie. Mais bien que le nombre de jours prévus soit le même, les conditions dans lesquelles ces jours de congé de maladie sont accordés peuvent varier tellement d'une disposition à l'autre que dans ce cas particulier, et dans d'autres semblables, l'on est obligé de présenter des renseignements sur la fréquence des dispositions, sans parler de leur essence. » (*Le Contenu et le Rôle de la Convention Collective au Canada*, Félix Quinet, éd. CCH Canadienne Limitée, 1969, p. 81).)

périodiquement ou encore ils sont disponibles dans des banques de données auxquelles des demandes peuvent être adressées. Ce sont principalement les publications qui nous intéressent ici.

Comme on a déjà pu le constater au Tableau 1,² il s'agit de présenter d'une façon systématique un choix de clauses regroupées en familles de clauses et présentées en chapitres. Par exemple, les clauses intitulées « prime pour travail pénible ou dangereux » et « prime pour chef d'équipe » font partie de la même famille et sont présentées dans le même chapitre « Durée du travail et paiement de diverses primes ». Pour chaque clause on énumère les dispositions différentes qu'on peut rencontrer dans les contrats. Vis-à-vis de chaque disposition figurent le nombre et le pourcentage de conventions contenant la disposition et le nombre et le pourcentage d'employés couverts par ces conventions.

On peut signaler certaines dispositions spéciales comme « autres dispositions » et dans certaines études des dispositions générales comme « varie selon la période de l'année, les saisons ou le lieu de travail ». Nous aurons l'occasion d'examiner ce genre de disposition plus loin. Pour l'instant il est important de réaliser que l'analyste est appelé constamment à interpréter les conventions de façon à codifier correctement leur contenu vis-à-vis de la disposition appropriée.

Plusieurs études portent sur l'ensemble des clauses des conventions collectives, tandis que d'autres portent sur certaines clauses choisies parfois après consultation avec les employeurs et les syndicats³, mais on remarque aussi que les résultats de l'analyse sont la plupart du temps présentés par secteur ou par industrie, par exemple : industries primaires, construction, industries manufacturières, secteur des produits en métal, secteur du vêtement, etc. . . .

Pour plusieurs analyses de conventions collectives au niveau fédéral ou provincial, le problème de l'échantillon des conventions analysées se pose. Puisque le nombre de conventions qu'on souhaiterait analyser est trop grand et qu'on ne peut inclure tous les éléments de l'univers visé, il faut utiliser des critères de représentativité valables dans le choix des conventions à étudier. Ainsi l'analyse faite par Travail Canada con-

² Voir Tableau 1.

³ Parmi ces études on retrouve *Analyse des conventions collectives, secteur des produits en métal*, Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, février 1973.

cernant les employés de bureaux dans l'industrie manufacturière⁴ porte sur les entreprises ayant 10 employés de bureau ou plus. Un autre exemple intéressant est le cas de l'analyse des conventions collectives de la Colombie Britannique⁵. On a cherché ici à bâtir un échantillon qui possède les mêmes caractéristiques que la population étudiée : soit la même distribution industrielle, la même variété d'associations d'employeurs et d'organisations d'employés signataires de conventions et d'autres caractéristiques propres à la population étudiée. Conséquemment les quatre principaux critères de sélection des conventions collectives furent les suivants : 1) inclure au moins cinquante pour cent de tous les employés couverts par des conventions collectives en Colombie Britannique ; 2) respecter la distribution par secteur industriel des employés couverts par l'échantillon ;⁶ 3) inclure toutes les conventions importantes de chaque industrie de façon à prendre en compte les leaders industriels ; 4) inclure la convention collective de chaque syndicat dont les effectifs en Colombie Britannique dépassent cinquante individus. À la suite de l'application de ces critères, 255 conventions ont été retenues pour l'analyse, ce qui a été considéré comme représentant assez fidèlement la population totale⁷.

Bien que les publications concernant les analyses de conventions collectives fournissent certains renseignements relatifs à la distribution des conventions analysées selon le syndicat partie à la convention, le nombre de salariés visés ou encore la durée et bien que parfois figure la liste des noms des employeurs et syndicats dont les conventions collectives ont été analysées, l'analyse ne nous dit pas si telle disposition présentée dans l'analyse provient de telle convention.

La rapidité avec laquelle se renouvellent les conventions collectives et le rythme d'évolution du monde du travail accentuent le besoin d'une information actualisée sur le contenu des conventions collectives. Les études portant sur les conventions collectives ont tendance à devenir rapidement désuètes à moins d'être fréquemment remises à jour. Il ne

⁴ *Provisions in Major Collective Agreements* — Covering Employees in Canadian Manufacturing Industries (1971), Labour Canada, Collective Bargaining Division, Economics and Research Branch.

⁵ *An Analysis of Collective Agreements in British Columbia*, Research Branch, British Columbia Department of Labour, Victoria, January, 1973.

⁶ Si dans toutes les conventions 4.8% des employés couverts appartiennent au secteur primaire, dans l'échantillon environ 4.8% des employés couverts doivent appartenir au secteur primaire.

⁷ *An Analysis of Collective Agreements in British Columbia*, Research Branch, British Columbia Department of Labour, Victoria, January, 1973.

faudrait pas nier l'utilité des analyses passées : elles peuvent fournir entre autres une base de comparaison très valable pour qui veut examiner l'évolution de certaines clauses. Mais l'utilisation des documents renfermant des analyses de conventions collectives ne peut être que favorisée par l'actualité des renseignements qu'ils contiennent. Il serait donc souhaitable que le contenu des analyses de conventions collectives soit renouvelé le plus souvent possible.

L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

La Loi des Relations de Travail dans la Fonction publique dont l'entrée en vigueur remonte au mois de mars 1967, a établi les règles qui gouvernent la négociation collective dans la Fonction publique fédérale. Depuis lors plusieurs rondes de négociations ont eu lieu pour les différentes unités accréditées, amenant la signature de conventions collectives. En vue de constituer une source de renseignements qui pourrait être utile dans le cas de demande de renseignements et afin de répondre au besoin d'informations très précises et actuelles sur le contenu des conventions, besoin ressenti en particulier par les parties à la négociation collective, le Bureau de recherches sur les traitements a entrepris l'analyse de plusieurs clauses des conventions collectives de la Fonction publique fédérale. Il s'agit dans un premier temps d'une analyse statistique de certaines clauses qui ressemble aux analyses dont il a été question jusqu'ici, et, dans un deuxième temps, d'une analyse comparative de la terminologie de certaines clauses des conventions collectives, ce qui constitue une des particularités principales de notre analyse.

Le contexte de la Fonction publique fédérale offre certaines particularités qui, jusqu'à un certain point ont pu faciliter l'analyse des conventions collectives de la Fonction publique. Ainsi l'univers étudié se limite à une centaine de conventions collectives et la décision de faire porter l'analyse sur la totalité des conventions éliminait le problème de l'échantillonnage. De plus la présence de cinq employeurs⁸, dont le Conseil du Trésor qui est partie à environ 80% des conventions, et de seulement une douzaine de syndicats différents, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel du service

⁸ Ces cinq employeurs sont le Conseil du Trésor, le Conseil de recherche pour la défense, la Commission d'énergie du Nord canadien, l'Office national du film et le Conseil national de recherches.

public du Canada qui sont parties à environ 75% des conventions, a produit une certaine homogénéité dans la formulation des clauses de conventions collectives, ce qui a simplifié l'analyse comparative de la terminologie des clauses des conventions collectives. Enfin, comme les employés de la Fonction publique fédérale aptes à négocier ont été classés par catégorie et par groupe d'occupations il devenait possible de concevoir une forme de présentation des renseignements qui tienne compte de l'appartenance de telle disposition à telle convention⁹. Cette procédure allait nous permettre de rendre compte des résultats de l'analyse avec plus de précision.

D'autres particularités du contexte de la Fonction publique fédérale n'ont pas été sans soulever certaines questions importantes, par exemple la question des définitions. Tout code d'analyse des contrats collectifs doit reposer sur des définitions claires; les différents sens donnés à certaines expressions en usage dans le domaine de la négociation collective illustrent bien cette nécessité¹⁰. Une fois les définitions établies, il s'agit de retrouver dans la convention les renseignements qui correspondent à la définition. Mais il y a des cas où la définition de certaines clauses pose un problème. Il aurait été souhaitable que notre approche à l'indemnité de fin d'emploi corresponde à celle de Travail Canada pour des raisons d'ordre conceptuel et afin d'assurer une certaine uniformité dans la méthodologie d'analyse de conventions collectives rencontrée à divers niveaux. La définition de Travail Canada s'énonce comme suit : « severance pay : monetary payments by employer to displaced employees, generally upon permanent termination of employ-

⁹ Ainsi l'analyse, en plus d'indiquer que la disposition « 4 semaines de vacances après 10 ans de service » se retrouve dans cinq conventions, indiquerait également que ces conventions sont celles des dentistes, médecins, infirmières, ergothérapeutes et physiothérapeutes, contrôleurs de la circulation aérienne.

¹⁰ Comme l'a constaté F. QUINET dans *Le contenu et le rôle de la convention collective au Canada*: « La même expression peut vouloir dire une chose dans un contrat, et une chose tout à fait différente dans un autre. Par exemple l'expression « indemnité de fin d'emploi » (Severance Pay) peut signifier des choses bien différentes. Dans certains contrats, on appelle indemnité de fin d'emploi ce qui n'est en réalité qu'un versement tenant lieu d'avis de mise à pied. Dans d'autres contrats, l'expression vise les différentes sommes d'argent qui sont dues aux travailleurs mis à pied (par exemple, crédits de vacances et crédits de maladie non utilisés, etc...). Enfin, dans d'autres contrats, l'expression englobe exclusivement des paiements spéciaux qui sont versés aux travailleurs perdant leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté, travailleurs dont on ne s'attend pas qu'ils soient réembauchés. » (*Le contenu et le rôle de la convention collective au Canada*, Félix Quinet, CCH Canadienne Limitée, 1969, p. 9.)

ment with no chance of recall, but sometimes upon indefinite lay-off with recall rights intact » ¹¹.

Dans au delà de 90% des conventions de la Fonction publique fédérale, on retrouve bien une indemnité de fin d'emploi en cas de licenciement et c'est précisément cette indemnité que recouvre la définition de Travail Canada ; mais dans ces mêmes conventions, à quelques exceptions près, on trouve aussi qu'une indemnité de fin d'emploi est payée à l'employé au moment de sa démission et au moment de sa retraite et qu'une indemnité de fin d'emploi est également payée à la succession de l'employé au décès de celui-ci. Nous semblons donc nous éloigner de la définition citée précédemment : les termes « indemnité de fin d'emploi » ne réfèrent plus aux mêmes situations ; on parle plutôt ici d'indemnités de fin d'emploi variant selon les circonstances qui entourent le départ de l'employé. Étant donné la fréquence de ces clauses et la similitude de leur contenu, il nous est apparu préférable d'opter pour une approche plus large à l'indemnité de fin d'emploi de façon à refléter cette particularité du contexte de la Fonction publique fédérale. Il est certain que la présentation des renseignements dans l'analyse devra mettre en évidence les principaux éléments de cette approche de façon à ce qu'elle soit bien interprétée.

Présentation de l'analyse des conventions collectives

Voyons maintenant comment se présente l'analyse. Une liste des unités analysées précède l'analyse statistique et l'analyse terminologique. Cette liste regroupe les unités de négociation par employeur et par catégorie, en indiquant pour chaque unité de négociation, l'agent négociateur, le nombre d'employés et la durée de la convention analysée dans le document. (Voir le Tableau 2). On remarquera que vis-à-vis de chaque unité de négociation figure l'abréviation qui l'identifie. Ainsi l'abréviation utilisée pour identifier la convention du groupe « Agriculture » est « AG ».

L'Analyse statistique

Comme pour la plupart des analyses de nature statistique dont nous avons parlé, l'analyse des conventions collectives de la Fonction publique

¹¹ *Coding Manual for Analysis of Collective Agreements*, Collective Bargaining Division, Economic and Research Branch, Canada Department of Labour, August, 1969, p. 36.

TABLEAU 2

UNITÉS ANALYSÉES

<i>Employeur, Catégorie, Unité</i>		<i>Agent</i>		<i>Durée de la</i>
<i>Conseil du Trésor</i>		<i>négociateur</i>	<i>Effectif</i>	<i>convention</i>
<i>Scientifique et professionnelle</i>				
AC	Actuariat	I.P.S.P.C. (1)	15	29/06/71 – 01/07/73
AG	Agriculture	I.P.S.P.C.	281	05/06/72 – 01/07/73
AR	Architecture et urbanisme	I.P.S.P.C.	119	14/05/71 – 02/07/72
AU	Vérification	A.F.P.C. (2)	2104	15/12/72 – 30/09/74
BI	Sciences biologiques	I.P.S.P.C.	437	04/06/71 – 04/07/71
CH	Chimie	I.P.S.P.C.	318	28/04/72 – 30/12/73
DE	Art dentaire	I.P.S.P.C.	68	01/12/72 – 30/06/74
ED	Enseignement	A.F.P.C.	2073	02/02/72 – 31/03/73
etc. . . .				

présente d'une façon systématique, un choix de clauses rassemblées en familles de clauses et présentées en chapitres appelés ici sections. La liste des sections et des clauses analysées a été reproduite à l'annexe A. On remarquera que les titres de certaines sections sont très limitatifs, par exemple « Indemnité de disponibilités » constitue une section où seulement trois types de clauses sont analysées soient : « Indemnité prévue pour un jour normal », « Indemnité prévue pour un jour de repos et/ou un jour férié », « Indemnité pour services professionnels continus faute d'aide professionnelle ». L'accent a été mis sur la précision des renseignements plutôt que sur leur quantité.

On pourra juger de la précision des renseignements en consultant l'annexe B qui reproduit intégralement l'analyse de la clause « Indemnité prévue pour un jour normal », clause tirée de la section « Indemnité de disponibilité ». En plus de présenter la liste des dispositions qu'on retrouve dans les conventions, cette analyse indique dans quelle(s) conventions(s) se trouve telle ou telle disposition. Ainsi la disposition

1 Institut Professionnel du Service Public du Canada

2 Alliance de la Fonction Publique du Canada

« 07 – ½ heure pour chaque 4 heures » se trouve dans les conventions suivantes BI, EN et MT,¹² conventions pour lesquelles le Conseil du Trésor (C.T.) est l'employeur. Nous retrouvons donc ces renseignements au lieu du nombre et du pourcentage de conventions contenant la disposition et du nombre et du pourcentage d'employés couverts par ces conventions. Il est toujours possible, à partir des renseignements concernant la disposition en question et des renseignements fournis dans la liste des unités analysées de calculer le nombre et le pourcentage de conventions contenant cette disposition et le nombre et le pourcentage d'employés couverts par ces conventions: l'analyse devient ainsi un instrument de travail en plus d'être une source de renseignements. Soulignons aussi l'existence dans le tableau de l'annexe B des renvois qui viennent parfois préciser les conditions d'application d'une disposition.

Les dispositions spéciales telles que « autres dispositions » sont beaucoup moins utilisées dans ce genre d'analyse puisqu'il est généralement possible d'exposer et d'expliciter le contenu des dispositions qui normalement entreraient sous « autres dispositions ». La quantité de l'information pour une seule clause s'en trouve augmentée d'autant, ce qui tend à accroître le volume de l'analyse ; ainsi une foule de renseignements supplémentaires deviennent accessibles. Quant aux dispositions du type « varie selon la catégorie de travailleurs », elles ont leur place dans l'analyse et on explicite autant que possible le contenu de ces dispositions en utilisant un renvoi.¹³

L'analyse terminologique

L'analyse terminologique est, elle aussi, composée de plusieurs sections dont la liste apparaît à l'annexe A. Elle consiste essentiellement

¹² BI est la convention du groupe Sciences Biologiques, EN celle du groupe Génie et Arpentage, MT celle du groupe Météorologie.

¹³ Il peut arriver qu'une convention contienne plusieurs dispositions, chaque disposition s'appliquant sous certaines conditions. Dans des cas comme celui-là, il ne semble donc pas exister de disposition d'application générale, et l'on a ainsi créé, pour les fins de l'analyse, des dispositions particulières comme la condition « Varie selon le milieu de travail » ou encore « Varie selon les sous-groupes ».

dans la reproduction intégrale des différentes formulations de certaines clauses de conventions collectives et dans la mise en évidence des différences de formulation.

Chaque section traite de la formulation d'une clause de la façon suivante: une clause a été préalablement choisie pour servir de base de comparaison, elle constitue ce qu'on a appelé le « modèle central » numéroté 01. Chaque clause formulée différemment a été transcrite intégralement, de façon à former une série de nouveaux modèles numérotés consécutivement (02, 03, 04, etc. ...). Lorsqu'un paragraphe d'une clause formulée différemment de la clause choisie comme « modèle central », s'apparente à un paragraphe de ce « modèle central », ceci est indiqué à l'aide d'un trait vertical numéroté 01 et placé dans la marge face à ce paragraphe formulé différemment. Les différences de formulation sont alors mises en évidence à l'aide de crochets. On trouvera à l'annexe C une illustration de ce mode de comparaison de la formulation des clauses. Comme pour l'analyse statistique, on indique dans quelle(s) convention(s) chaque clause se trouve, en regroupant les unités ou éléments d'unité de négociation par employeur.

Conclusion

L'analyse des conventions collectives de la Fonction publique fédérale en est encore à ses débuts. Comme toute analyse des conventions collectives, elle ne pourra que s'améliorer avec le temps. Son utilité comme source de renseignements et comme document de travail est d'autant plus grande que les informations qu'elle contient sont mises à jour à chaque trimestre, sur la base des conventions collectives nouvellement signées dans la Fonction publique fédérale et reçues au Bureau de recherches sur les traitements. Il faut souligner cependant que cette analyse demeure partielle puisqu'elle ne touche que certaines clauses. Néanmoins elle peut présenter un intérêt certain comme modèle d'analyse des conventions pour ceux qui s'adonnent déjà à l'analyse des conventions collectives et elle pourrait facilement être adaptée à certaines analyses lorsque la taille de l'échantillon des conventions analysées et les ressources disponibles le permettent.

Annexe A

Analyse statistique

- | | |
|---|---|
| Section 1 – Heures supplémentaires | <ul style="list-style-type: none"> – en sus des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires – premier jour de repos – deuxième jour de repos |
| Section 2 – Jours fériés désignés payés | – indemnité prévue pour le travail effectué un jour férié désigné payé |
| Section 3 – Indemnité d'intérim | – durée du travail requise pour y avoir droit |
| Section 4 – Prime de poste | <ul style="list-style-type: none"> – deuxième/poste de soir – troisième/poste de nuit – travail par poste entre 18 heures et 7 heures – travail par poste entre 17 heures et 7 heures – travail par poste entre 20 heures et 4 heures |
| Section 5 – Indemnité de disponibilité | <ul style="list-style-type: none"> – indemnité prévue pour un jour normal – indemnité prévue pour un jour de repos et/ou un jour férié – indemnité pour services professionnels continus faute d'aide professionnelle |
| Section 6 – Indemnité de fin d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> – premier licenciement – deuxième licenciement et licenciements subséquents – démission – retraite – décès – renvois pendant un stage |
| Section 7 – Congé annuel | <ul style="list-style-type: none"> – 2 semaines ou $\frac{1}{2}$ de jour par mois – 3 semaines ou $1\frac{1}{4}$ jour par mois – 4 semaines ou $1\frac{3}{4}$ jour par mois – 5 semaines ou $2\frac{1}{2}$ jours par mois – 4% des gains annuels – 6% des gains annuels – 8% des gains annuels |
| Section 8 – Congé de maladie | <ul style="list-style-type: none"> – crédits – crédits anticipés |

Analyse terminologique

- | | |
|---|---------------------------------------|
| Section 1 – Droits de la direction | |
| Section 2 – Espace sur panneaux d'affichage et autres installations | |
| Section 3 – Indemnité de rappel au travail et/ou transport | |
| Section 4 – Indemnité de rentrée au travail | |
| Section 5 – Déplacement | |
| Section 6 – Attribution des congés annuels | |
| Section 7 – Sécurité et hygiène | Section 9 – Appréciation du rendement |
| Section 8 – Consultation mixte | Section 10 – Dossier de l'employé |

Annexe B

Indemnité de disponibilité

Indemnité prévue pour un jour normal

	<i>Employeur</i>	<i>Unité de négociation ou élément d'unité de négociation</i>
01 - \$1.50 pour chaque période de 8 heures	C.T.	NU
	C.E.N.C.	« Aucune »
02 - \$1.50 pour chaque période complète ou partielle de 8 heures consécutives	C.T.	HE, SW,/PG,/GS
	C.R.D.	Cat. admin. et du service extérieur,/Cat. du soutien admin.
	C.N.R.	« Aucun »
03 - \$2.00 pour chaque période de 8 heures	C.E.N.C.	Cat. de l'exploitation(NS)
04 - \$2.00 pour chaque période complète ou partielle de 7½ heures consécutives	C.T.	EG, GT, PI, SI, TI
05 - \$2.00 pour chaque période complète ou partielle de 8 heures consécutives	C.T.	AS, IS, PM, WP,/DD, EL, 4 PY, RO,/CM, CR, TE, ST, DA, OE,/GL, HS ³
	C.R.D.	Cat. tech.
	O.N.F.	Cat. du soutien admin.,/Cat. de l'exploitation
	C.N.R.	Cat. tech.
06 - \$2.50 pour chaque période complète ou partielle de 8 heures consécutives	C.T.	CS
	C.N.R.	CS
07 - ½ heure pour chaque 4 heures	C.T.	BI, EN, MT
08 - 1 heure pour chaque poste	C.T.	« Aucune »
09 - ¼ T. pour chaque ½ heure	C.T.	SC ¹
10 - Congé compensatoire; 1 heure pour chaque 8 heures	C.T.	AO ²
11 - Au besoin, sujet à négociation entre les parties	C.T.	CX

¹ S'applique uniquement aux « services de canot de sauvetage » et « cutters » de type 110 et 111.

² S'applique aux inspecteurs d'aviation civile.

³ Employés autres que ceux du Ministère de la Défense nationale.

⁴ Pour les employés devant rester disponibles pour le contrôle des installations Decca et Loran et pour les employés se trouvant dans un établissement à un homme ou à deux hommes: \$2.50 pour 8 heures.

Annexe C

Droit de la direction

MODÈLE 01

« Sauf dans les limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction dans la Fonction publique. »

UNITÉS PAR EMPLOYEUR ¹

C.T.: AS, FI, IS, PM, PG, FA, WP/DD, EG, GT, PY,
PI, RO, SO, SI, TI./CM, CR, DA, OE, ST,TE,/ /
GL, GS, HP, LI, PR (SU), SR, SC

MODÈLE 02

01 « [L'employeur et le Conseil conviennent que toutes les fonctions de direction sont exercées par l'employeur. Sans restreindre la généralité de ce qui précède,] sauf dans [la mesure où le prévoient la présente convention et la loi,] la présente convention ne restreint [d'aucune façon] l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction dans la Fonction publique. »

UNITÉS PAR EMPLOYEUR ²

C.T.: PR (NS)

¹ Les conventions dans lesquelles se retrouve la clause choisie comme « modèle central » sont énumérées ici. Les traits obliques séparent les catégories: ainsi AS et FI font partie de la catégorie administrative et du service extérieur, DD et EG font partie de la catégorie technique, CM et CR font partie de la catégorie du soutien administratif, GL et GS font partie de la catégorie de l'exploitation.

² La convention du groupe PR (NS), qui couvre les employés non-surveillants (NS) du groupe Services d'Imprimerie (PR), contient la clause qui constitue le « modèle 02 ».

Analysis of Federal Public Service Collective Agreements An Experiment

Collective agreements analyses aim at presenting, usually in a statistical form, a systematic picture of benefits and working conditions which are found in collective agreements of a given sector. Individuals involved in the collective bargaining process who are using the data contained in contract analyses publications should observe caution when drawing conclusions with the data. It is important to note that labour contracts do not necessarily contain all agreements concluded by the parties; furthermore, the breakdown of their content into categories of clauses makes more difficult the interpretation of the benefits and working conditions as far as the proper content of the collective agreement is

concerned. All users of the data should also be aware that the systematic and concise form of presentation of the information requires decisions from the analyst, which can determine to a certain extent the contents of the tables.

Publications usually report on the number and percent of agreements containing individual provisions and the number and percent of employees covered by these agreements. Contracts are chosen according to varying sampling criteria. While some analyses are comprehensive studies of provisions found in agreements, others cover a choice of provisions sometimes selected after consultation with the parties to collective bargaining. The updating of these studies is desirable in order to maintain their usefulness.

The need for precise and actual information on the contents of collective agreements in the Federal Public Service induced the Pay Research Bureau to undertake the analysis of several provisions in Federal Public Service collective agreements. All agreements were analysed and the analysis was designed to reflect the context of the Federal Public Service. Here are the salient features of the study: the first part is a statistical analysis of several clauses which indicates the variations of these clauses contained in the agreements; most agreements are identified with a proper abbreviation; part two of the analysis gives the wording of several clauses grouped in different sections and compares the wording of these clauses within each section; again, the agreements in which the clauses are to be found are listed below each clause. A list of units analysed precedes the analysis, giving for each bargaining unit the category, the employer, the bargaining agent, the number of employees and the term of the agreement analysed in the document. Most bargaining units in the list are identified with a proper abbreviation.

The analysis of Federal Public Service collective agreements will improve with time. Its usefulness is constantly maintained by quarterly updating on the basis of new agreements signed in the Federal Public Service and made available to the Pay Research Bureau.

POUVOIR ET « POUVOIRS » EN RELATIONS DU TRAVAIL

Introduction, GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans les relations du travail, VINCENT LEMIEUX et GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans l'entreprise privée, HUGUES LEYDET – Pouvoir et « pouvoirs » chez l'état-employeur, JEAN COURNOYER – Pouvoir et « pouvoirs » dans les syndicats, GÉRARD HÉBERT – Pouvoir et action syndicale, DANIEL VIDAL – Pouvoir syndical, BERNARD SOLASSE – Documents de travail.

1 volume, 184 pages – Prix : \$5.50

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131